

Communiqué de presse DynaM du 28 mai 2013

## Un marché du travail beaucoup plus dynamique que prévu

Les analyses traditionnelles du marché du travail montrent surtout les changements nets dans l'emploi. Mais il ne s'agit que du sommet de l'iceberg. L'image d'un marché du travail peu dynamique a donc besoin d'être sérieusement revue. La création et la destruction d'emplois sur notre marché du travail sont déjà très importantes. Mais les flux entrants et sortants de personnel le sont encore bien plus. C'est ce qui ressort des tout derniers chiffres de DynaM, un projet de recherche qui radiographie la dynamique du marché du travail belge et qui est né d'une collaboration entre l'HIVA-KU Leuven, l'ONSS et Federgon, la fédération des prestataires de services RH.

Jusqu'il y a peu, seuls les chiffres relatifs à la création et à la destruction d'emplois dans les entreprises pouvaient être publiés. Les derniers chiffres DynaM examinent plus en profondeur les flux sous-jacents des mouvements de travailleurs et font une radiographie des flux entrants et sortants de travailleurs, où l'on n'observe pas uniquement les mouvements au sein des secteurs mais également entre les secteurs.

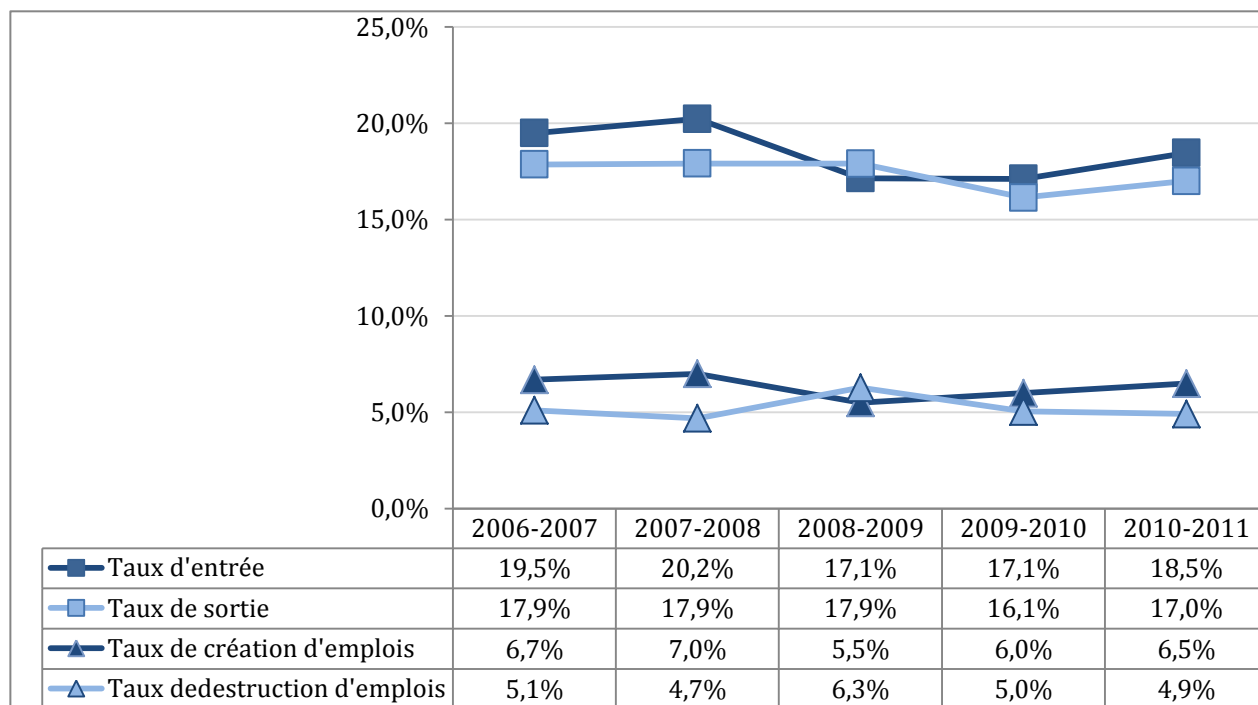
### **Même en temps de crise, les entreprises continuent d'engager du personnel**

Alors que l'évolution nette de l'emploi se limite à moins de 2% par an, le taux d'entrée\* est de presque dix fois plus (18,5%). Même en temps de crise, donc, les entreprises continuent d'engager. Or, le taux d'entrée en 2011 n'avait pas encore retrouvé le niveau des années d'avant-crise (2006 et 2007). En même temps, il s'avère que le taux de sortie\*\* durant la période juin 2010 – juin 2011 reste encore sous le taux d'entrée. Seule la période 2008-2009 a vu davantage de travailleurs quitter l'entreprise que la rejoindre.

\* taux d'entrée : dans une entreprise, proportion de nouveaux travailleurs engagés annuellement.

\*\* taux de sortie : proportion de travailleurs quittant l'entreprise.

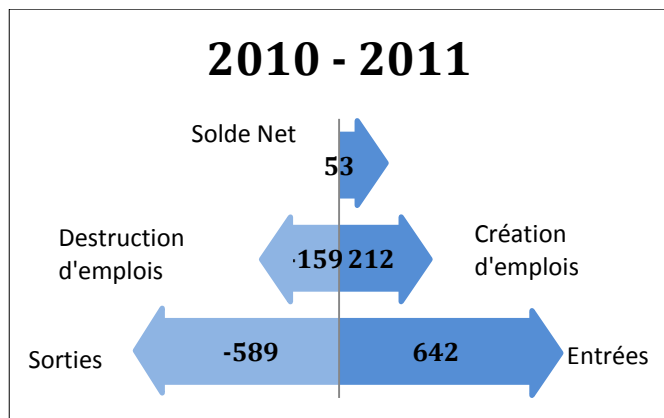
Figure 1. Dynamique des travailleurs et dynamique de l'emploi en taux (juin 2006 – juin 2011, Belgique)



© Office national de sécurité sociale et DynaM-belgium.org

### Le paradoxe de la dynamique du marché du travail

Même les entreprises en contraction continuent d'engager en temps de crise. Entre juin 2010 et juin 2011, quelque 53 000 postes de travail supplémentaires ont été ajoutés en Belgique. Cette évolution nette a été le résultat de la création de 212 000 emplois au sein d'entreprises en démarrage ou en expansion ainsi que de 159 000 destructions d'emploi qui ont été enregistrées dans des entreprises en contraction ou en cessation. La dynamique des travailleurs qui va de pair avec ces chiffres a d'ailleurs été beaucoup plus importante. En effet, au total, 642 000 nouveaux salariés sont entrés en service auprès de toutes les entreprises belges (en expansion ou en contraction) et 589 000 salariés ont quitté les entreprises. Bref, 430 000 postes de travail ont changé de « propriétaire ».



### Différents facteurs influencent la dynamique des travailleurs

Les flux d'entrée et de sortie de personnel ou la dynamique des travailleurs ne sont pas seulement liés à l'âge ou au secteur de l'intérim. D'autres éléments jouent également un rôle. La rotation du personnel s'avère ainsi être plus importante à mesure que l'entreprise compte moins de travailleurs. Il y a également de grandes différences entre les secteurs et les sous-secteurs. Dans les secteurs de l'industrie, le taux d'entrée et le taux de sortie dans ces secteurs (11,3%, resp. 11,5%) se situent loin sous la moyenne. Le secteur de la construction se caractérise par de fortes dynamiques des travailleurs (22,1% resp. 20,5%). Les secteurs du commerce, du transport et de l'entreposage et de l'horeca se caractérisent aussi par de fortes dynamiques des travailleurs. La dynamique des travailleurs la plus élevée a été observée dans le secteur des services administratifs, de soutien et spécialisés. Ce secteur contient entre autres les bureaux de travail intérimaire (60 %)

*« Cependant, la dynamique des travailleurs s'avère ne pas être une donnée homogène qui est répartie proportionnellement entre les différents entreprises, travailleurs et types de contrats. Sur la base des analyses de ce document, nous pouvons constater que l'âge, la région, le statut, la taille de l'entreprise, le régime de travail, notamment, mais aussi le secteur et la conjoncture, ont clairement une influence sur la dynamique des travailleurs »,* précise le Professeur Ludo Struyven de l'HIVA-KU Leuven, qui dirige le projet. *« Longtemps, on a cru que les femmes étaient plus mobiles que les hommes. Les chiffres DynaM contredisent cet argument ».*

### Une mobilité de l'emploi surtout entre les secteurs

Les travailleurs qui changent d'emploi, changent plus souvent de secteur. Le niveau de mobilité intersectorielle est trois fois plus élevé que le niveau de mobilité intrasectorielle. Les différences de niveaux considérables entre les secteurs dans le degré de mobilité professionnelle indiquent qu'en plus des caractéristiques individuelles des travailleurs dans un secteur, la structure et la nature du secteur sont déterminantes du degré de mobilité professionnelle. Pour le secteur intérimaire, nous remarquons une interaction profonde avec quelques autres secteurs, en particulier les secteurs du commerce de gros, du commerce de détail et de l'industrie de la construction. Nous pouvons parler d'une sorte de symbiose dont le secteur intérimaire est la plaque tournante. Ces relations ne vont donc pas uniquement dans un sens : les

flux du secteur intérimaire de et vers le commerce de détail et le secteur de la construction sont assez équivalents.

Enfin, le document approfondit la question de la pérennité des changements d'emploi, en particulier après une carrière dans le secteur intérimaire. Les travailleurs intérimaires et employés « réguliers » ont plus de chances de décrocher une désignation d'au moins un an par rapport aux ouvriers réguliers. La probabilité de désignation d'au moins deux ans ou plus est à peu près équivalente pour les employés réguliers et les travailleurs intérimaires. *« Ces conclusions offrent des arguments scientifiques supplémentaires pour ce que l'on appelle le quatrième motif, qui, depuis peu, permet légalement aussi que les entreprises intérimaires mettent des travailleurs intérimaires à la disposition d'entreprises en vue d'un engagement ferme, ce qui se faisait déjà beaucoup en pratique auparavant »,* déclare le Professeur Ludo Struyven.

Ce document démontre que la mobilité professionnelle est un phénomène de grande ampleur sur le marché de l'emploi, à la fois pour les travailleurs et pour les entreprises et secteurs qui doivent y répondre ou en jouer. Bien que les mouvements sous-jacents échappent souvent à l'examen, la mobilité professionnelle est effectivement caractéristique d'une économie dynamique en croissance ainsi que la raison d'être du secteur intérimaire. Les flux vers le secteur intérimaire avant, pendant et après la crise illustrent son importance.

*« Le fait que la mobilité professionnelle intersectorielle soit nettement supérieure à la mobilité intrasectorielle va quelque peu à l'encontre du cadre institutionnel du marché de l'emploi qui, pour le moment, est organisé en grande partie selon une approche sectorielle et par commissions paritaires, sans réglementations notables entre les secteurs et sous-secteurs. Si l'on considère les mouvements des travailleurs sur le marché de l'emploi, il existe donc une disparité importante entre le marché de l'emploi institutionnel et le marché de l'emploi réel en Belgique »,* déclare Paul Verschueren, Directeur Research & Economic Affairs chez Federgon. *« Ces résultats DynaM nous confirment à nouveau le rôle pertinent des intermédiaires privés sur le marché du travail. Malgré le malaise économique, l'impact de nos secteurs sur le marché du travail reste particulièrement grand. Par ailleurs, ces chiffres confirment à nouveau le rôle important du secteur de l'intérim comme tremplin vers un emploi durable »,* conclut-il.

Pour conclure, le document contribue à recadrer quelques conceptions très répandues à propos de la mobilité sur le marché de l'emploi belge. Les rapports complets, ainsi que le « release » des indicateurs de base, sont disponibles sur [www.dynam-belgium.org](http://www.dynam-belgium.org)

Personnes de contact :

Equipe de recherche DynaM, HIVA - KU Leuven: Ludo Struyven ▪ 0485 16 08 86 ▪  
[ludo.struyven@hiva.kuleuven.be](mailto:ludo.struyven@hiva.kuleuven.be)

Federgon, Paul Verschueren, Director Research & Economic Affairs ▪ 02/203.38.03 ▪  
[paul.verschueren@federgon.be](mailto:paul.verschueren@federgon.be)

\* **DynaM** est le fruit d'une collaboration entre l'HIVA-KU Leuven, l'ONSS et Federgon dans le cadre d'une chaire sponsorisée par Federgon et dont l'objectif est de radiographier la dynamique du marché du travail en Belgique. Les indicateurs de DynaM se basent sur une vaste source administrative de l'ONSS (Office national de sécurité sociale) et de l'ONSSAPL (Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales) qui comprend environ 99% des employeurs et des travailleurs belges. Ces indicateurs ont été définis conformément aux directives de l'OCDE et d'EUROSTAT. Les séries de chiffres sont régulièrement actualisées et/ou complétées par des données historiques.

DynaM publie en ligne ses données commentées sur [www.dynam-belgium.org](http://www.dynam-belgium.org).

Heylen, V., Vandekerckhove, S., Vets, P. & Struyven, L. (2013). *Les travailleurs vont et viennent. Une analyse de l'hétérogénéité dans la dynamique des travailleurs en Belgique pour la période 2006-2011*. DynaM Working Paper 2013/1, Leuven: HIVA-KU Leuven

Vandekerckhove, S., Struyven, L. & Heylen, V. (2013). *Mobilité professionnelle intersectorielle et intrasectorielle en Belgique. Une analyse du volume des flux de travailleurs par rapport au secteur pour la période 2006-2011*. DynaM Working Paper 2013/2, Leuven: HIVA-KU Leuven

